



Generalitat de Catalunya  
Departament de Salut  
**Direcció d'Estratègia i Coordinació**



Generalitat de Catalunya  
Departament de Salut  
**Institut d'Estudis de la Salut**

## DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL CONTINUAT (DPC) INDIVIDUAL

Document de Treball

COMISSIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT OPERATIU DEL  
LLIBRE BLANC DE LES PROFESSIONS SANITÀRIES A  
CATALUNYA

Barcelona, novembre de 2005

**Membres de la Comissió per al desplegament operatiu del Llibre Blanc de les Professions Sanitàries:**

Manel Balcells (president), Juli de Nadal (vicepresident), Olinda Anía (secretària), Amando Martin Zurro, Arcadi Gual, Josep M. Martínez Carretero, Rafael de Oleza, Pilar Brugulat, Josep Fusté, Jaume Padrós, Marc Soler, Mariona Creus, Olga Sala, Carles Conejero, Josep Geli, Hèlios Pardell, Elias Casals, Maria Mataró, Lluïsa Curcoll, Virgínia Novel.

**Grup de treball del Desenvolupament Professional Continuït (DPC) individual:**

Arcadi Gual (IES. Coordinació), Amando Martin Zurro (IES. Coordinació), Olinda Anía (DS. Coordinació), Josep M. Martínez Carretero (IES), Hèlios Pardell (CCFMC), Marc Soler (COMB), Mariona Creus (CCDIC), Josep M. Cots (ICS), Cristina Ortega (COIB), Emili Llobet (IMAS), Rafael de Oleza (IES), Isabel Pera (H.U. Vall d'Hebron), Carles Pla (H.U.Vall d'Hebron), Pilar Gascó (CCOFC).

## ÍNDEX

1. Introducció
2. Antecedents i situació actual
3. Definicions conceptuals
4. Objectius del DPC individual (DPCi)
5. Components del DPC
  - Formació Continuada (FC)
  - L'activitat assistencial
  - Les activitats de Recerca i Docència
  - Altres activitats de perfeccionament
  - Ètica i Professionalisme
6. Mètodes d'avaluació del DPC individual
7. El DPCi com eina objectiva per la valoració dels professionals
8. Recomanacions

## 1. Introducció

Els professionals del nostre sistema sanitari necessiten disposar d'elements de referència clars en l'àmbit del seu desenvolupament que els permetin treballar en un context de seguretat, confiança en el futur i motivació. Aquests elements no poden centrar-se solament en mesures compensatòries de tipus econòmic, per la qual cosa cal generar nous paradigmes capaços de combinar conceptes com els d'autonomia i responsabilitat individual en relació a la tasca feta i de garantia competencial, qualitat i seguretat de l'atenció prestada als ciutadans. És en aquest marc que s'han de dissenyar estratègies de desenvolupament professional continuat que integrin també els aspectes referents al progrés personal i que facilitin i promoguin l'adaptació als canvis científics, tècnics i de l'entorn dels membres del sistema sanitari. Cal situar el desenvolupament professional continuat individual (DPCi) en el context del continuum formatiu i garantir la coherència dels objectius i mètodes d'aprenentatge i avaluació en les seves diferents etapes, des de l'inici de la formació a les facultats i escoles (grau), passant per l'especialització (postgrau) i fins arribar a la de l'exercici professional.

En aquest camp del desenvolupament professional encara existeix una important confusió conceptual i de denominacions; es barreja la carrera professional amb el desenvolupament professional continuat individual fent-los sinònims i, en conseqüència, es dissenyen estructuracions i mecanismes d'avaluació inadequats. La Llei 44/2003, de 21 de novembre de *Ordenación de las Profesiones Sanitarias*, LOPS (BOE núm. 280, de 22 de novembre de 2003) en el seu títol III aborda per primera vegada en una llei estatal els principis generals comuns i homologables del "*desarrollo profesional y su reconocimiento*" però inclou bàsicament elements propis relacionats més directament amb la carrera professional. La definició que fa la LOPS del desenvolupament professional difereix del concepte DPCi; per clarificar això el present document entén el DPCi des d'una perspectiva global i integradora dels elements de formació, de valoració de l'activitat assistencial, docent i investigadora, de la capacitat de resposta als canvis de l'entorn, de la capacitat de reflexió sobre la pròpia pràctica i la seva repercussió social i, en definitiva, del progrés competencial i de la seva avaluació i reconeixement.

La carrera professional és el resultat de la valoració de diferents elements del DPCi en relació amb el context laboral, de l'empresa a la que presta el seus serveis el sanitari, però en cap cas es poden considerar sinònims. EL DPCi està més vinculat a la pròpia societat i a les institucions i organitzacions professionals que a l'àmbit laboral. El reconeixement del DPCi pot ser en gran mesura independent de la trajectòria laboral d'un professional concret. Poden seguir, lògicament, línies paral·leles però no necessàriament han d'ésser coincidents i progressar al mateix ritme. El reconeixement del DPCi no implica la generació de diferents

nivells homogenis ni la necessitat de determinats criteris d'antiguitat. El DPCi ens parla del conjunt de components que integren la trajectòria de progrés d'un professional i dels mecanismes amb que es doten les administracions però sobre tot les institucions professionals i, en definitiva, la mateixa societat per avaluar-los i reconèixer-los en un marc de garantia de la qualitat i seguretat de les actuacions d'aquest professional.

En el context dibuixat prèviament es fa palesa la necessitat d'abordar amb propòsits de clarificació i integració el DPC en el nostre sistema sanitari. Aquesta és la finalitat última d'aquest document elaborat en el marc del desenvolupament operatiu dels Llibre Blanc de les Professions Sanitàries a Catalunya, LBPS (El Llibre Blanc de les Professions Sanitàries a Catalunya. Departament de Salut. Barcelona, 2003) i que aspira a ser un instrument d'utilitat per a totes aquelles institucions, des de la mateixa administració a les organitzacions professionals i proveïdores de serveis sanitaris, que vulguin dissenyar eines d'operativització del DPCi dels seus membres.

## 2. Antecedents i situació actual

La *World Federation for Medical Education* (WFME) ha desenvolupat des de 1984 un *Programa de Col·laboració Internacional* per la re-orientació de la educació mèdica. Les pedres angulars d'aquest procés han estat la Declaració d'Edimburg (1988) i les *Recomanacions de la Cimera Mundial en Educació Mèdica* (1993). Amb la intenció de promocionar més el canvi, la WFME va decidir estendre l'aplicació de la seva política educativa a nivell institucional, segons s'explica en el document del 1998 sobre *Estàndards Internacionals en Educació Mèdica*. Aquest projecte, aprovat per la OMS i la WMA (*The World Medical Association*), té tres objectius: i) Estimular les institucions educatives a reformular els seus plans per millorar la qualitat d'acord amb els estàndards internacionals, ii) Establir un sistema internacional d'avaluació i acreditació de les institucions educatives per garantir la qualitat, i iii) Salvaguardar la pràctica mèdica i la mobilitat (nacional/internacional) dels professionals mitjançant uns estàndards internacionals. La conseqüència ha estat la Trilogia de documents de la WFME sobre estàndards globals de educació mèdica de grau, postgrau i desenvolupament professional continuat (DPC), essent aquesta darrera part la que cobreix amb escreix l'etapa de Formació Mèdica Continuada.

La nova denominació de Desenvolupament Professional Continuït Individual, en substitució del tradicional de FMC, es començà a utilitzar al Regne Unit ara fa uns vuit anys i ha anat estretament lligat al desplegament de la "*clinical governance*" (gestió clínica). El DPCi es relaciona, així mateix, amb el "*portfolio*" individual, eina fonamental en els processos de revalidació. En el context internacional el DPC es considerat com un element de millora de la qualitat assistencial com es desprèn del document *Quality in the new NHS* del Regne Unit (<http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/01/20/12/04012012.pdf>).

Paral·lelament al desplegament al Regne Unit, als EE.UU. també s'anà introduint el concepte de DPCi, fins al punt que la Divisió de FMC de l'AMA (*American Medical Association*) esdevingué Divisió de CPPD (*Continuing Professional Physicians Development*). Així mateix, l'ACME (*Alliance for Continuing Medical Education*) i l'ACCME (*Accreditation Council for Continuing Medical Education*) utilitzen cada cop més profusament el concepte de DPCi en paral·lel al de FMC.

En el context estatal no hi ha antecedents de sistemes de desenvolupament professional continuït individual entès aquest com el procés d'adquisició, manteniment i millora de coneixements, habilitats i actituds i de la competència professional, que és acreditable davant la ciutadania, la professió, les organitzacions i el sistema de salut, i que en sí mateix no suposa una contraprestació o recompensa econòmica.

El Llibre Blanc de les Professions Sanitàries a Catalunya (Departament de Salut, 2003) aborda el desenvolupament professional contextualitzat en organitzacions sanitàries i en un model sanitari, com una necessitat i una exigència per a l'optimització de la qualitat de l'assistència sanitària que rep el ciutadà. Com a punts crítics en aquest àmbit, l'LBPS detecta la manca de perspectives de desenvolupament professional i la manca de mecanismes clars de promoció professionals. Es posa també de manifest la necessitat de prioritzar el disseny de sistemes de promoció basats en els principis d'accessibilitat, reconeixement i pertinença als objectius de salut. El LBPS considera que la validació/certificació i revalidació/recertificació de la competència professional haurien de ser instruments de garantia social de la qualitat de l'atenció sanitària prestada a la població.

La primera llei que aborda la qüestió del desenvolupament professional és la ja esmentada Llei 44/2003, de 21 de novembre, de *Ordenación de las Profesiones Sanitarias* (LOPS), i si bé suposa un primer pas important en la introducció d'aquest concepte en la cultura col·lectiva, ho fa més des de la perspectiva orientada a principis generals i homolgables en el *Sistema Nacional de Salud* i de la seva repercussió en la carrera professional (lligat a una organització, estructurat en nivells, amb retribució econòmica) que des de la perspectiva objectiva i individual de desenvolupament professional (currículum professional acreditat). El model previst en la LOPS és pot veure en el Quadre 2.1.

En canvi es troben diferents models de sistemes de promoció i incentivació professional (anomenats carrera professional) dins de Catalunya i a la resta de l'Estat, lligats a organitzacions sanitàries, pactats en mesos de negociació social amb els sindicats i amb efectes retributius o "recompenses". La Llei 55/2003, de 16 de desembre, del *Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud*, regula la carrera professional pel personal estatutari i preveu s'estableixin mecanismes i instruments d'homologació i de reconeixements pactats en el sí de la *Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud*. En l'àmbit internacional té més predicament el concepte de carrera professional però entès en un context molt més tècnic i menys administratiu i sindical que entre nosaltres. Aquest deteriorament del concepte de carrera professional entre nosaltres justifica la tendència a substituir-lo pel Sistema d'Incentivació i Promoció Professional (SIPP). A Catalunya, ja l'any 1997 es va dissenyar dins el marc general el SIPP, que va ser desenvolupat en l'àmbit del sector sanitari català, amb uns trets fonamental que es poden veure en el Quadre 2.2.

A Catalunya diferents centres d'utilització pública i privats tenen sistemes propis de carrera professional, pactats en els convenis col·lectius propis.

## Quadre 2.1. El desenvolupament professional en la LOPS

**Concepte de desenvolupament professional.** És el reconeixement públic, exprés i individualitzat del desenvolupament assolit per un professional sanitari, en quan a coneixement, experiència en les tasques assistencials, docents i de recerca i en quan a l'acompliment dels objectius assistencial i de recerca de la institució on presta els seus serveis

### **Característiques.**

Accés al sistema de desenvolupament professional: voluntari

Pot tenir efectes sobre l'estructura de les retribucions i les quanties (a negociar amb les organitzacions sindicals).

El reconeixement del desenvolupament professional el regulen les Administracions sanitàries, dins dels principis generals establerts a la LOPS.

### **Estructura.** S'articula en quatre graus:

Accés al primer grau: mínim cinc anys d'exercici professional

Accés a graus superiors: mínim sis anys des de l'anterior avaluació positiva

**Homologació i reconeixement.** El Consell Interterritorial estableix els principis generals i criteris per a l'homologació del reconeixement del desenvolupament professional en el SNS, i en particular en relació a: a) denominació dels graus, b) sistemes de valoració dels mèrits, c) composició dels comitès d'avaluació, d) reconeixement mutu dels graus assolits pels professionals del diferents Serveis de salut.

**Què s'avalua.** Principalment coneixements, competències, formació contínua acreditada, activitat docent i de recerca, i també, resultats de l'activitat assistencial de l'interessat, qualitat de l'activitat assistencial, compliment dels indicadors de valoració establerts, implicació en la gestió i direcció clíniques

**Qui avalua.** Un comitè específic creat en cada centre, integrat per professionals de la mateixa professió sanitària que l'avaluat, representants del servei o unitat on pertany l'avaluat, avaluadors externs designats per Agències de qualitat o societats científiques.

## Quadre 2.2. Trets fonamentals del SIPP

**Àmbit.** Sector sanitari públic català

**Nivells.** De 4 a 7 recomanats

**Accés.** Voluntari

**Retribució.** En funció de dotacions econòmiques disponibles

**Durada.** Tota la vida professional

**Avaluació.** Pràctica professional i basada en proves objectives dels tres àmbits (assistencial, docent i investigador)

**Comissió d'avaluació.** Representació de la gerència del centre

- defineix prèviament els estàndards de qualitat i paràmetres d'avaluació
- pot formular recomanacions per accedir a un canvi de nivell quan aquest no sigui acceptat

**Canvi de nivell.** Requisits mínims.

- un determinat nombre d'anys d'exercici i/o permanència en el nivell de referència
- avaluació positiva dels objectius fixats en els darrers anys

Els nivells no son consolidables. **Reversibilitat** del sistema

Els mèrits acreditats per accedir a un nivell no han de servir per optar posteriorment al nivell posterior



En l'àmbit de l'ICS, l'any 2002 es va signar un Acord en la Mesa Sectorial de Sanitat que preveu pel personal facultatiu un sistema de productivitat variable en funció d'assoliment d'objectius i de carrera professional i pel personal diplomad d'infermeria i altres diplomats sanitaris, la carrera professional.


### 3. Definicions conceptuals

Per a totes les professions sanitàries el DPC individual s'ha de basar en les vessants d'activitat assistencial, docent, investigadora i de gestió, de manera que estimuli la millora contínua en cadascuna d'elles. Així mateix, el pes específic de cadascuna de les diferents vessants ha de ser diferent en funció del nivell de desenvolupament assolit per un professional.

Conceptualment el DPCi,

1. És una obligació ètica/deontològica intrínseca en el compromís social de les professions sanitàries.
2. Implica una resposta als requeriments de la pràctica. Cada vegada més experta i més complexa, ampliant i consolidant el cos dels coneixements, habilitats, actituds pròpies i específics de cada professió.
3. És el propi professional el que de forma autònoma com a resposta als requeriments ètics i de bona pràctica es fixa les fites de desenvolupament i creixement professional.
4. Comporta el reconeixement social, de l'organització i de la societat científica. La recompensa esperada és similar en les diferents professions, per tant cal promoure mesures que potenciïn la valoració, el premi i reconeixement semblant, sense discriminacions ó tractes privilegiats de favor.
5. Ha de tenir en compte les competències específiques de cada professió al ser avaluat.
6. Ha de ser acreditat en el sí de l'àmbit professional, per tant l'acreditació correspon a les associacions professionals.
7. Comporta que, en el sí de la organització, un major nivell (de DPCi) li correspon l'assignació de llocs de treball més complexes, adequats al major nivell competencial en les diferents funcions d'assistència, docència, recerca i gestió.

**Gràfic 3.1. Sistemes de Reconeixement Professional (SRP)**

<b>SRP</b>	Individual (Àmbit professional)  DPCi	
	Organització (Àmbit laboral) SIPP	Carrera Professional C.P. (horitzontal)
		Carrera Jeràrquica (vertical)

## **Desenvolupament Professional Continuït individual (DPCi)**

Procés pel que una persona que exerceix una professió, va mantenint i millorant el seu grau de competència.

Implica una dinàmica activa de progressió, mantinguda al llarg de tota la vida professional, en cerca de l'excel·lència de la pràctica, abastant els àmbits de coneixements, habilitats, capacitats i actituds.

## **Sistema d'incentivació i promoció professional / Carrera professional**

És la trajectòria que segueix una persona al llarg de l'exercici de la seva professió en un context laboral determinat millorant el seu nivell de competència, mitjançant l'experiència, formació i activitats científiques. Elements que el capacitaran per dur a terme una pràctica més eficient i de qualitat, i que individualment pugui incrementar el seu nivell de responsabilitat en l'exercici de la professió.

L'aplicació d'aquest concepte en el desenvolupament de l'activitat i assoliment dels objectius de l'organització comportarà un reconeixement i recompensa per part de la institució per a la que treballa.

A l'hora d'aplicar els sistemes d'incentivació i promoció professional a un individu, les organitzacions utilitzaran els elements pertinents del seu DPCi, els objectius institucionals, i altres elements que es consideren adients.

## **Acreditació professional**

Procediment pel que es busca assegurar la disponibilitat del conjunt d'habilitats, actituds, coneixements i capacitats que permeten que l'actuació professional estigui en el nivell exigible en cada moment.

## **Validació/Certificació**

Garantia de la disponibilitat de la adequada competència, és a dir de la capacitat de dur a la pràctica els coneixements i les actituds pròpies d'un professional al servei de l'atenció dels problemes propis del seu àmbit d'actuació.

### **Revalidació/Recertificació**

Validació/Certificació periòdica, seqüencial temporalment, per a la verificació del manteniment i millora de la competència d'un professional.

### **Llicència**

Autorització per a l'exercici professional d'acord amb els requisits establerts, concedida per una institució legitimada oficialment. Actualment a Catalunya i a Espanya hom pot fer-lo sinònim de col·legiació.

### **Rellicència**

Renovació periòdica de l'autorització per a l'exercici professional en base a l'acompliment dels requisits establerts. Actualment a Catalunya i a Espanya hom pot fer-lo sinònim de recol·legiació

### **Àmbit competencial**

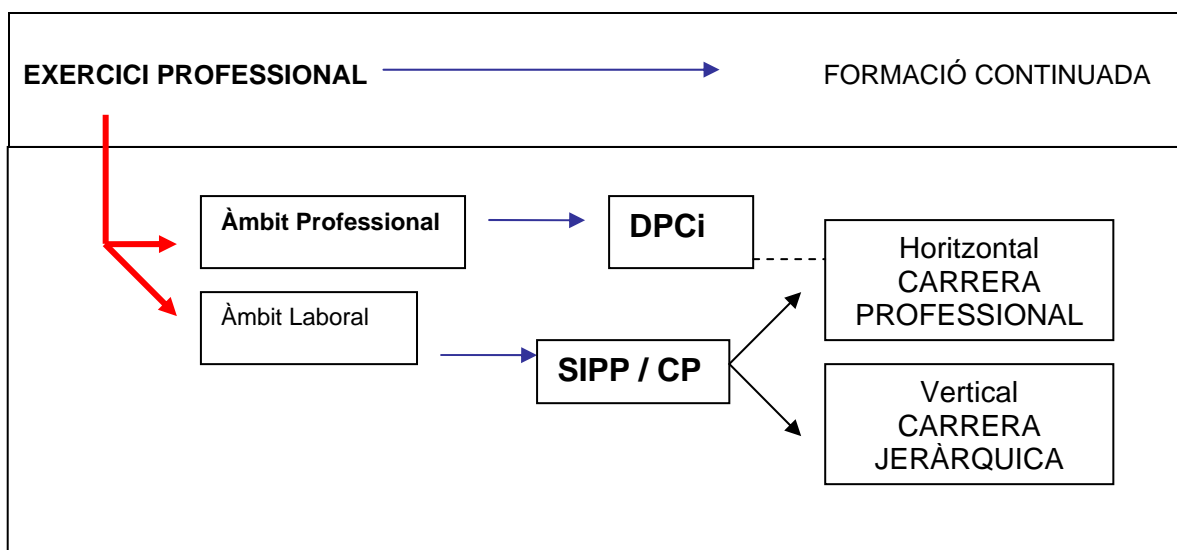
Identificació de l'àmbit d'autoritat i responsabilitat, en que un professional té el dret i el deure de decidir en virtut d'un reconegut coneixement en la matèria.

Identificació dels coneixements, habilitats i actituds dels que ha de disposar un professional per tal de ser capaç de dur a terme una pràctica competent.

### **Competència**

Aquell conjunt d'habilitats, actituds, coneixements i altres determinants per a la presa de decisions que permet que l'actuació professional estigui en el nivell exigible en cada moment.

**Gràfic 3.2. DPCi i Carrera Professional**



SIPP: Sistema d'incentivació i promoció professional; CP: Carrera Professional

## 4. Objectius del DPC individual

L'objectiu del sistema de desenvolupament professional continuat (DPC) individual rau en la implicació i la incentivació dels professionals sanitaris dins un context sanitari determinat, es a dir, en mantenir i millorar la competència professional individual, i sempre amb la finalitat mediata d'oferir al ciutadà la millor qualitat en l'atenció sanitària o la qualitat dels serveis sanitaris.

El DPCi inclou tot el conjunt d'iniciatives orientades al manteniment i millora de la competència professional individual al llarg de la vida, adaptant-la tothora a les noves necessitats del sistema sanitari o de les organitzacions empleadores.

Suposa, doncs, un pas més enllà del concepte tradicional de *Formació Continuada*, que te un àmbit més restringit i menys orientat envers la qualitat assistencial i la involucració del professional en les organitzacions i el sistema sanitari.

Els quatre objectius fonamentals del DPCi son:

- Mantenir i millorar la competència professional individual
- Garantir la qualitat i seguretat de l'actuació professional
- Reconèixer l'esforç individual en el manteniment de la competència
- Reconèixer les capacitats d'adaptació als canvis i a les noves necessitats

D'aquest objectius se'n deriven les aplicacions del DPCi, que tenen a veure amb la Carrera Professional i, molt especialment, amb les iniciatives de revalidació professional.

Ahora cal fer palès que a més dels objectius esmentats el DPCi és un instrument d'utilitat per,

- Millorar la satisfacció personal i professional
- Acomodar l'experiència i les competències a les tasques professionals
- Mantenir i avaluar la formació dels professionals
- Garantir tot això durant l'exercici professional

## 5. Components del DPCi

El conjunt d'iniciatives relacionades amb el DPCi es poden incloure en 5 grans àmbits.

### 1.- Formació Continuada (FC)

La FC és el conjunt d'activitats formatives que el professional realitza al llarg de la seva vida, un cop obtinguda la titulació bàsica i la de l'especialitat corresponent. L'objectiu fonamental és el manteniment i millora de la competència individual. La LOPS la conceptualitza com un dret i, alhora, un deure de tots els professionals sanitaris.

### 2.- L'activitat assistencial al si del sistema sanitari i de les organitzacions inclou :

- Assistència: L'activitat assistencial pròpiament dita, orientada a l'atenció dels usuaris / pacients
- Gestió clínica: L'activitat de gestió clínica, que suposa l'assumpció de responsabilitats en la qualitat i eficiència de les actuacions assistencials
- Implicació en l'organització: La implicació activa en les activitats de les organitzacions assistencials (sessions, programes de millora de la qualitat, comissions, etcètera)

### 3.- Les activitats de Recerca i Docència

- Recerca (bàsica, clínica, epidemiològica)
- - Docència (grau, postgrau i FC)
- Publicacions
- Participació a les reunions científiques professionals (Ponències, Comunicacions)
- Tutories docents

### 4.- Altres activitats de perfeccionament

- Estadis de perfeccionament professional a centres qualificats
- Tutories de DPCi
- Altres

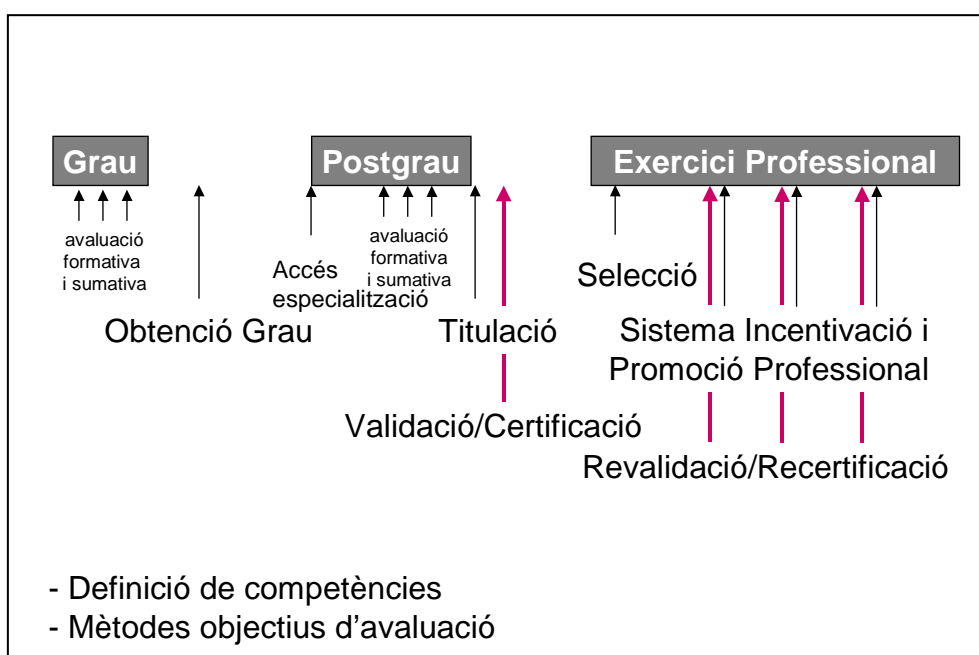
### 5.- Ètica i Professionalisme

Aquest apartat més que un component per si mateix, ha de impregnar tots els altres. Totes les activitats professionals han de construir-se amb un component essencial d'Ètica (codis deontològics dels col·legis professionals) i Professionalisme, comú a totes elles, i sense el qual l'activitat professional esdevé sensiblement devaluada i perd una gran part del seu significat.

## 6. Mètodes d'avaluació del DPC individual

Dins del continuum educatiu cal establir els mecanismes i els mètodes d'avaluació adients. Al final de la formació de grau, al finalitzar la formació postgraduada amb propòsits de validació/certificació de l'especialitat i durant l'exercici professional amb propòsits de revalidació/recertificació i carrera professional. (**Figura 6.1.**)

**Figura 6.1. Continuum Educatiu i DPCi** (nivells d'avaluació)



Caldrà per tant adreçar accions avaluadores en aquests tres nivells, que seran necessàriament diferents, no tan sols en quant a continguts sinó als mètodes a utilitzar. A més, caldria utilitzar els mètodes d'avaluació objectiva per a la selecció dels professionals per adequar-los al seu lloc de treball.

Respecte a les institucions responsables que haurien d'utilitzar els mètodes d'avaluació en els nivells abans esmentats haurien de ser en el grau les universitats (facultats i escoles universitàries), conjuntament amb els col·legis professionals, que són els organismes responsables de garantir a la societat la competència dels seus professionals. En el nivell d'especialització ho serien les associacions professionals com organismes que apleguen als diferents especialistes. En la selecció dels professionals, d'acord amb les necessitats explicitades per la definició de les competències per un lloc de treball determinat, els centres sanitaris (proveïdors sanitaris). Finalment, la revalidació seria responsabilitat de les



associacions professionals i el sistema d'incentivació i promoció professional correspondria a cada centre sanitari on els professionals exerceix.

Per tal d'avaluar cadascuna de les competències professionals definides prèviament, els instruments han de ser necessàriament diferents, atès que no hi ha cap mètode d'avaluació que per ell sol pugui proporcionar tota la informació necessària per jutjar la competència d'un professional.

#### *Mètodes per avaluar els coneixements*

Les preguntes orals, escrites i especialment les preguntes d'elecció múltiple, han estat les més utilitzades perquè són més vàlides, fiables i fàcils d'elaborar que altres mètodes i poden proporcionar un ampli ventall de informació, sobre les habilitats cognoscitives, incloses les habilitats per interpretar proves complementàries.

#### *Mètodes per avaluar la competència*

Els mètodes utilitzats per avaluar la competència, es basen fonamentalment en les *simulacions*, que intenten reproduir situacions similars de la vida real en condicions estandarditzades, que permeten que els observadors puguin analitzar les actuacions específiques que es pretenen avaluar. Aquests mètodes inclouen, entre d'altres, les simulacions per ordinador i els malalts simulats estandarditzats. Un esment especial és la prova coneguda com OSCE (*Objective Structured Clinical Examination*) o Avaluació Clínica Objectiva i Estructurada (ACOE).

#### *Mètodes per avaluar la pràctica professional*

És obvi que aquest nivell d'avaluació és el més important i complet, doncs ens dona informació sobre el que el professional realment fa en la seva pràctica professional. Existeixen instruments que ens poden donar informació força rellevant de la pràctica real del professional com: les escales d'avaluació global, la revisió de les històries clíniques (audit), la revisió de les decisions clíniques (*chart stimulated recall*), les observacions de la pràctica per companys o mitjançant vídeos, les enquestes de satisfacció de malalts i familiars, els quaderns d'autoaprenentatge o portafoli, l'opinió d'altres membres de l'equip, els indicadors de problemes en la pràctica, o la qualitat de les prescripcions terapèutiques, entre d'altres.

#### *La valoració formativa*

Els mètodes abans esmentats poden ser utilitzats també com a instruments d'avaluació del progrés competencial durant el procés de formació amb finalitats fonamentalment formatives i no exclusivament sumatives tant en el pregrau com en el postgrau. La informació

obtinguda, a nivell individual o grupal, permet millorar i adaptar els mètodes d'aprenentatge així com els continguts al progrés dels estudiants o professionals.

Des de fa ja alguns anys s'està utilitzant el *portafoli* com a instrument per a la valoració formativa o per a l'avaluació sumativa tant durant el procés de formació pregraduada com postgraduada o continuada. Tanmateix, és una eina útil per valorar la pràctica professional. En aquest sentit, s'està considerant com a un bon instrument que pot ser útil per a la revalidació/recertificació o la carrera professional.

El portafoli és una compilació de l'evidència de la consecució dels objectius d'aprenentatge i de reflexió de la pròpia pràctica professional. Habitualment es tracta de material imprès però també pot contenir qualsevol altre tipus de material com videogravacions de la pràctica professional o fotografies, que proporcionin una evidència documental equivalent.

#### *La formació continuada*

La mera participació en activitats formatives no és sinònim d'avaluació objectiva de l'adquisició o del manteniment de les competències professionals, no obstant, la formació continuada és fonamental en la millora i manteniment competencial i per tant, haurà de jugar un paper molt rellevant encara que no exclusiu en l'avaluació dels professionals. Caldrà d'altra banda, que les activitats de formació continuada siguin acreditades per les institucions o els organismes responsables corresponents i que estiguin orientades a les tasques que fa el professional i evitar la simple acumulació de crèdits formatius sense relació amb la seva tasca professional.

## **7. El DPCi com eina objectiva per la valoració dels professionals**

Una vegada establert que el DPC és un imperatiu professional de cada professional i un requisit previ per la millora de l'atenció sanitària, i que per tant el seu fi primer no es classificar, registrar ni ordenar els professionals, no és menys cert que el seu "contingut intrínsec" i la seva organització en alguna forma física (c.v., portafoli, o altres), pot ser una eina útil en processos en els que sigui necessari objectivar components tant qualitatius com quantitatius de l'activitat professional.

Entre aquests processos cal assenyalar dos tipus fonamentals:

- Validacions
- Promocions

Les validacions es tenen que entendre en un sentit ampli, es a dir, com la constatació d'una situació en un moment concret d'un professional (validació/revalidació, llicència/rellicència, certificació/recertificació).

La promoció (professionals o laborals) conseqüentment va associada a un canvi de l'activitat o responsabilitat professional i pot tenir o no complement econòmic. Un tipus concret d'aquestes últimes és el Sistema d'Incentivació i Promoció Professional (SIPP).

## 8. Recomanacions

Cal definir amb claredat les diferències que separen el DPCi, els mecanismes d'incentivació i motivació i la carrera professional. Una recomanació que pot contribuir a aquest procés de clarificació radica en la no estructuració del DPCi per nivells si no a partir d'un sistema de reconeixement de cada professional en els diferents àmbits possibles d'actuació: assistencial, docent, de recerca, i de gestió.

En aquesta mateixa perspectiva de delimitació de diferències conceptuals cal insistir en el fet de que, mentre que en la valoració de la carrera professional intervenen, a més dels propis professionals i les seves associacions, altres agents com els directius de les entitats proveïdores i les organitzacions sindicals, en el cas de la valoració del DPCi la competència única ha de recaure en les pròpies organitzacions de les associacions professionals, això sí en un marc comú de referència.

### *DPC individual en el sector públic i privat*

Cal incloure el DPCi dins els sistemes de qualitat dels serveis sanitaris públics i privats.

### *DPC individual i mobilitat*

El desenvolupament dels mecanismes d'intercanvi de professionals entre els diferents estats i nacions europeus i dins de l'Estat Espanyol fan cada vegada més necessari l'establiment de criteris d'homologació dels continguts essencials i formes de valoració dels components del DPCi. Aquesta necessitat contrasta amb la diversitat admissible en els dissenys de les carreres professionals.

### *DPC individual en els sistemes de registres professionals*

El conjunt de dades incloses en la "banda transversal" del sistema de registre unificat de les professions sanitàries ha de contemplar elements d'accés públic i/o institucional relatius al DPCi.